



# ALBIOMA

NOTRE NATURE EST PLEINE D'ÉNERGIE

## Politique de rémunération des mandataires sociaux

25 avril 2017

## Table des matières

<b>1.</b>	<b>Dirigeants mandataires sociaux .....</b>	<b>3</b>
1.1.	Généralités .....	3
1.2.	Rémunération fixe et variable annuelle .....	3
1.3.	Jetons de présence .....	3
1.4.	Rémunération exceptionnelle.....	4
1.5.	Rémunération variable pluriannuelle.....	4
1.6.	Attributions gratuites d'actions de performance ou d'options de souscription ou d'achat d'actions.....	4
1.7.	Rémunérations liées à la prise de fonctions .....	4
1.8.	Rémunérations et engagements liés à la cessation des fonctions.....	4
1.9.	Rémunérations liées à des conventions conclues avec la Société ou son Groupe .....	5
1.10.	Avantages en nature, prévoyance et retraite .....	5
1.11.	Autres éléments de rémunération .....	5
<b>2.</b>	<b>Mandataires sociaux non-dirigeants .....</b>	<b>5</b>

Pour les besoins des développements qui suivent, les dirigeants mandataires sociaux s'entendent du Directeur Général, des éventuels Directeurs Généraux Délégués et du Président du Conseil d'Administration. Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs s'entendent du Directeur Général et des éventuels Directeurs Généraux Délégués, le Président du Conseil d'Administration relevant de la catégorie des dirigeants mandataires sociaux non exécutifs.

# 1. Dirigeants mandataires sociaux

## 1.1. Généralités

Le Conseil d'Administration est seul compétent pour déterminer, sur les recommandations du Comité des Nominations et Rémunérations, les rémunérations et avantages de toute nature accordés aux dirigeants mandataires sociaux.

Les rémunérations et avantages de toute nature accordés aux dirigeants mandataires sociaux sont déterminés sur la base des principes suivants :

- compétitivité et rétention ;
- équité interne et performance ;
- exhaustivité et appréciation globale ;
- équilibre entre les différentes composantes de la rémunération ;
- utilisation de données comparatives tenant à la fois aux standards de marché et aux pratiques de sociétés comparables ;
- cohérence, transparence, stabilité et intelligibilité des règles appliquées ;
- adaptation à la stratégie et au contexte de l'entreprise, conformité à l'intérêt social ;
- prise en compte de l'importance des responsabilités effectivement assumées.

## 1.2. Rémunération fixe et variable annuelle

La rémunération annuelle des dirigeants mandataires sociaux comporte une part fixe, assortie, pour les seuls dirigeants mandataires sociaux exécutifs, d'une part variable liée à l'atteinte d'objectifs financiers et extra-financiers quantitatifs et qualitatifs exigeants, déterminés en début d'exercice en lien avec la stratégie approuvée par le Conseil d'Administration. Toute forme de rémunération variable est exclue pour les dirigeants mandataires sociaux non exécutifs.

Le montant de la part fixe de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux et les modalités de détermination de la part variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs (en particulier les objectifs financiers et extra-financiers quantitatifs et qualitatifs qui seront assignés à ces derniers) sont arrêtés par le Conseil d'Administration sur les recommandations du Comité des Nominations et Rémunérations, qui s'appuient sur une analyse des pratiques d'un panel de sociétés comparables et sur la performance des dirigeants.

La rémunération fixe des dirigeants mandataires sociaux n'est revue qu'à des intervalles de deux à trois ans.

## 1.3. Jetons de présence

Seuls les Administrateurs indépendants perçoivent des jetons de présence. Toute rémunération en jetons de présence est donc exclue pour le Directeur Général Administrateur et, à la date de dépôt du présent Document de Référence, pour le Président du Conseil d'Administration.

## 1.4. Rémunération exceptionnelle

La politique de rémunération de la Société ne prévoit pas de rémunération exceptionnelle attribuable aux dirigeants mandataires sociaux.

## 1.5. Rémunération variable pluriannuelle

La politique de rémunération de la Société ne prévoit pas de rémunération variable pluriannuelle attribuable aux dirigeants mandataires sociaux.

## 1.6. Attributions gratuites d'actions de performance ou d'options de souscription ou d'achat d'actions

La politique de rémunération de la Société exclut, pour l'avenir, l'intéressement à long terme, sous quelque forme que ce soit, des dirigeants mandataires sociaux non exécutifs.

L'intéressement à long terme des dirigeants mandataires sociaux exécutifs est assuré par des attributions gratuites d'actions de performance ou des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions, en fonction notamment du cadre fiscal et social applicable lors de l'attribution. L'intéressement à long terme vise à assurer un alignement des intérêts des dirigeants mandataires sociaux exécutifs et des actionnaires. L'acquisition définitive des actions de performance attribuées ou, le cas échéant, la levée des options de souscription ou d'achat d'actions, est soumise à des conditions de performance exigeantes, mêlant des critères internes à l'entreprise et des critères externes qui, dans la mesure du possible, font l'objet d'une mesure relative tenant compte des performances de la Société et de son Groupe par rapport à son environnement de marché. Les plans mis en place couvrent un horizon de performance d'au moins trois ans.

Le Conseil d'Administration, sur les recommandations du Comité des Nominations et Rémunérations, arrête les attributions gratuites d'actions de performance ou les attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions bénéficiant aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs en s'assurant, en particulier, que ces attributions, valorisées conformément à la norme IFRS 2, ne représentent pas une part disproportionnée de la rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux, et que la part des attributions réservée aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs au sein d'un plan est conforme aux pratiques du marché.

La cessation du mandat des dirigeants mandataires sociaux avant la fin de la période d'acquisition des actions de performance ou des options attribuées implique la caducité des attributions réalisées, hors les cas d'application des dispositifs prévus en cas de décès ou d'invalidité.

## 1.7. Rémunérations liées à la prise de fonctions

La politique de rémunération de la Société ne prévoit pas de rémunérations en lien avec la prise de fonctions des dirigeants mandataires sociaux.

## 1.8. Rémunérations et engagements liés à la cessation des fonctions

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont susceptibles de bénéficier d'engagements liés à la cessation de leurs fonctions, sous la forme de mécanismes d'indemnités de départ et/ou de mécanismes d'indemnisation d'engagements de non-concurrence, dont les modalités et les montants s'inscrivent dans les limites prévues par les recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF.

## 1.9. Rémunérations liées à des conventions conclues avec la Société ou son Groupe

La politique de rémunération de la Société ne prévoit pas de rémunération en lien avec des conventions conclues avec la Société ou son Groupe par les dirigeants mandataires sociaux.

Le cas échéant, les contrats de travail dont pouvaient bénéficier les dirigeants mandataires sociaux préalablement à leur nomination sont résiliés ou, si des circonstances particulières le justifient, suspendus.

## 1.10. Avantages en nature, prévoyance et retraite

Les avantages en nature attribuables aux dirigeants mandataires sociaux sont limités à la mise à disposition de véhicules de fonction et à la prise en charge par la Société de cotisations à une assurance perte d'emploi de type garantie des chefs et dirigeants d'entreprise (GSC). Ils intègrent également les effets des réintégrations de cotisations sociales en lien avec l'extension à leur profit, des dispositifs d'assurance prévoyance (frais de santé, incapacité, invalidité et décès) applicables au sein du Groupe.

Si leur situation personnelle le permet, les dirigeants mandataires sociaux sont affiliés au régime de l'assurance prévoyance (frais de santé, incapacité, invalidité et décès) et au régime de retraite complémentaire collectif obligatoire à cotisations définies bénéficiant à l'ensemble du personnel de la Société.

## 1.11. Autres éléments de rémunération

La politique de rémunération de la Société ne prévoit aucun autre élément de rémunération attribuable aux dirigeants mandataires sociaux. Ceux-ci, en particulier, ne perçoivent aucune rémunération, sous quelque forme que ce soit, des filiales de la Société ou, le cas échéant, des sociétés qui la contrôlent.

# 2. Mandataires sociaux non-dirigeants

La rémunération des mandataires sociaux non-dirigeants est assurée exclusivement sous forme de jetons de présence. Le montant maximal des sommes à répartir entre les Administrateurs à titre de jetons de présence est fixé par l'Assemblée Générale, le Conseil d'Administration étant seul compétent pour décider, sur les recommandations du Comité des Nominations et Rémunérations, de la répartition effective de ces jetons. Celle-ci peut tenir compte des responsabilités particulières confiées à certains Administrateurs et, en pareil cas, ne pas être égalitaire. Seuls les Administrateurs relevant de la catégorie des Administrateurs indépendants perçoivent des jetons de présence. Ceux-ci comportent une part variable prépondérante, liée à la participation effective des Administrateurs aux réunions du Conseil d'Administration.